

12. august 2014

Forslag

Til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og
lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

(Undtagelse af frivilligt arbejde fra APV-krav m.v., forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til eksterne registre m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010, lov nr. 597 af 14. juni 2011, § 30 i lov nr. 155 af 20. februar 2013, § 1 i lov nr. 356 af 10. april 2013, § 4 i lov nr. 639 af 12. juni 2013 og § 1 i lov nr. 238 af 18. marts 2014 foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

”¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) 1137/2008 af 22. oktober 2008, EU-Tidende 2008, nr. L 311, side 1, Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992, EF-Tidende 1992, nr. L 245, side 6, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007, EU-Tidende 2007, nr. L 165, side 21, visse bestemmelser i Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/27/EU af 26. februar 2014, EU-tidende 2014, nr. L 65, side 1, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003, EF-Tidende 2003, nr. L 299, side 9, bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009, EU-Tidende 2009, nr. L 260, side 5.”

2. I § 2, *stk. 2*, ændres ”militærtjeneste.” til ”militærtjeneste og”, og efter nr. 3 indsættes som nyt *nr. 4*:

”4) arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål, når arbejdet udføres af personer, der er fyldt 18 år.”

3. I § 2 indsættes som *stk. 4*:

”*Stk. 4*. Arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål, som udføres af unge under 18 år, er undtaget fra reglerne i kapitel 2 og § 15 a.”

4. Efter § 2 indsættes:

”§ 2 a. Loven omfatter desuden vold, trusler og anden krænkende adfærd, der er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver, og som finder sted uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1.”

5. I § 21, stk. 1, indsættes som 2. pkt.: ”Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.”.

6. § 60, stk. 8, ophæves.

7. I § 72 indsættes som stk. 3:

”Stk. 3. Arbejdstilsynet har adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister og nødvendige oplysninger i det fælles datagrundlag om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, jf. §§ 58 og 63, stk. 3, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats med henblik på registersamkøring til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn.”

8. I § 78 a indsættes som stk. 3:

”Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.”

§ 2

I lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 731 af 15. juni 2010, som ændret bl.a. ved § 2 i lov nr. 1380 af 23. december 2012, § 4 i lov nr. 1612 af 26. december 2013 og senest ved § 4 i lov nr. 720 af 25. juni 2014 foretages følgende ændringer:

1. I § 58, stk. 2, sidste pkt., indsættes efter ”kontrol”: ”, herunder til Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for målretning af tilsynets kontrol og tilsyn, jf. § 63, stk. 3”.

2. I § 63 indsættes som stk. 3:

”Stk. 3. Til brug for Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for Arbejdstilsynets målretning af kontrol og tilsyn videregiver Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering oplysninger til Arbejdstilsynet om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse samt om deres ansættelsesforhold, jf. § 72, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø.”

§ 3

Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Undtagelse af frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra dele af arbejdsmiljølovgivningen

Danmark er kendetegnet ved et mangfoldigt foreningsliv. Foreningerne har mange forskellige former og spænder bredt. Mange af disse foreninger har et non-profit eller almennyttigt formål. Det er bl.a. idrætsforeninger, boligforeninger, kulturelle foreninger, politiske foreninger, velgørende foreninger m.v. Disse foreninger gør i flere sammenhænge brug af frivillig arbejdskraft.

Regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde, som er afgørende for et stærkt dansk foreningsliv og for den sociale sammenhængskraft i vores samfund. Unødigt bureaukrati må ikke være stopklods for frivilligt arbejde i Danmark. Derfor foreslås det, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål, undtages fra en række krav i arbejdsmiljøloven, herunder kravene om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og arbejdspladsvurdering (APV). Der vil stadig være krav om, at det omhandlede arbejde skal udføres fuldt forsvarligt.

Det foreslås, at den mere generelle undtagelse for frivilligt arbejde kun skal gælde personer, der er fyldt 18 år, mens frivilligt arbejde, der udføres af unge under 18 år, kun foreslås undtaget fra kravene om AMO og APV.

Arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid

I de seneste år har der været eksempler på, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstiden. Det fremgår bl.a. af Rigspolitiets rapport ”Indsats vedrørende chikane, trusler og vold mod ansatte i politi og anklagemyndighed”, at der er identificeret 2.381 sager fra 2012 og 1. halvdel af 2013, hvor ansatte i politikredsene er blevet udsat for chikane, trusler eller vold, og at 54 af disse sager er foregået i den ansattes fritid. Hertil kommer eksempler på arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid i andre jobgrupper. Det kan fx være situationer, hvor indsatte i fængsler arrangerer overfald eller trusler mod fængselsfunktionærer på deres bopæl, eller hvor sygeplejersker bliver opsporet og truet eller chikaneret af patienter eller pårørende i deres fritid.

Regeringen finder det helt uacceptabelt, at ansatte bliver udsat for vold, trusler og anden krænkende adfærd på grund af deres arbejde, uanset hvor og hvornår dette finder sted. Derfor foreslås det, at arbejdsgiverens pligt til at forebygge vold, trusler og anden krænkende adfærd på arbejdspladsen udvides til også at gælde arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden.

Adgang til eksterne registerdata med henblik på målrettet tilsyn

Arbejdstilsynet ønsker fremadrettet at målrette tilsynsindsatsen yderligere over for virksomheder, hvor der er forhøjet risiko for dårligt arbejdsmiljø. Til brug herfor har Arbejdstilsynet behov for flere data fra eksterne registre.

Tilsvarende har Arbejdstilsynet brug for eksterne data til brug for den fortsatte indsats mod social dumping for at sikre en fair konkurrence og ordentlige arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked.

Udenlandske virksomheder, der leverer en tjenesteydelse i Danmark, skal anmelde sig i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Det er Arbejdstilsynets erfaring, at flere udenlandske virksomheder registrerer sig i CVR-registeret i stedet for at anmelde sig til RUT. For at kunne udpege disse virksomheder til tilsyn, har Arbejdstilsynet brug for oplysninger, som findes i eksterne registerdata. Formålet med forslaget er at målrette tilsynsindsatsen mod virksomheder, hvor risikoen for social dumping er størst.

Formålet med at indhente eksterne data er at sammenkøre de indhentede oplysninger på virksomhedsniveau til brug for at finde indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne. Oplysningerne vil derfor udelukkende indgå i den samlede risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomhederne i forhold til de indhentede oplysninger.

Forslag til andre ændringer

Det foreslås, at § 21 om undersøgelsespåbud ændres, så Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud. Det foreslås desuden, at arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen ved fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år ophæves, da kravet ikke tjener et arbejdsmiljømæssigt formål, og i øvrigt er tilgodeset i anden lovgivning. Endelig foreslås det, at der indføres en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfattet af Arbejdstilsynets regler om kontrol med arbejdsmiljøet ved risiko for større uheld med farlige stoffer (gennemførelse af Seveso III-direktivet)

2. Lovforslagets udformning og indhold

2.1. Undtagelse af frivilligt arbejde fra dele af arbejdsmiljølovgivningen

2.1.1. Gældende ret

Mange af de frivillige aktiviteter, der foregår i foreninger med et non-profit, almennyttigt formål, er ikke arbejde. Dette omfatter bl.a. de egentlige sportsaktiviteter, der udføres af medlemmerne i fx sportsklubber og foreningsmedlemmers udførelse af sang og musik i musikforeninger m.v. Disse aktiviteter betragtes som almindelige hobby- og fritidsaktiviteter, og er ikke aktiviteter, der er omfattet af arbejdsmiljøloven.

Men arbejdsmiljøloven omfatter alle former for arbejde for en arbejdsgiver, herunder arbejde der udføres for foreninger. Egentligt arbejde for foreninger er således omfattet af arbejdsmiljøloven, også for så vidt angår det arbejde, der udføres af frivillige, og også hvis foreningerne har et non-profit, almennyttigt formål.

Hvor foreninger med et non-profit, almennyttigt formål således beskæftiger frivillige med arbejde, betragtes foreningerne i forhold til arbejdsmiljøloven som arbejdsgivere, jf. lovens § 2, stk. 1. Hvorvidt det konkrete frivillige arbejde betragtes som arbejde for en arbejdsgiver efter lovens § 2, stk. 1, afhænger af en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Har den frivillige pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed for foreningen?

- Er den frivillige undergivet instruktion og kontrol fra foreningen?
- Stiller foreningen arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for den frivillige i forhold til arbejdet?
- Bærer foreningen risikoen for det arbejdsresultat, som den frivillige frembringer?
- I særlige tvivlstilfælde lægges også en vis vægt på, om der udbetales løn til den frivillige.

Arbejdsmiljøloven har således en vid forståelse af, hvad der er arbejde, og hvad der er arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1. Dette medfører, at en stor del af det frivillige arbejde, der udføres for foreninger med et non-profit, almennyttigt formål, herunder arbejde, der kun har en lighed med almindeligt arbejde, betragtes som arbejde for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1.

Lovens bestemmelser omfatter både frivilligt arbejde udført af frivillige, der er fyldt 18 år og frivilligt arbejde, der udføres af unge under 18 år.

2.1.2 Overvejelser

Frivilligt arbejde yder et meget væsentligt bidrag til driften af det store antal non-profit og almennyttige foreninger i Danmark. Regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde i non-profit og almennyttige foreninger ved at fjerne unødige regler – også på arbejdsmiljøområdet.

Det er væsentligt for regeringen, at dette sker på en sådan måde, at det fortsat sikres, at frivilligt arbejde udføres fuldt forsvarligt. Den vide forståelse af begrebet arbejde for en arbejdsgiver medfører imidlertid, at foreninger med non-profit eller almennyttige formål er pålagt en række pligter i forhold til en del af det frivillige arbejde, som ikke vurderes som nødvendige. Disse pligter indeholder bl.a. krav om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV). Iagttagelse af bl.a. disse formelle krav lægger beslag på ressourcer i foreningerne.

Meget af det frivillige arbejde, som udføres for non-profit eller almennyttige foreninger, udføres af personer med en særlig interesse for foreningens formål eller for aktiviteten i sig selv, og den enkelte frivillige bruger typisk den tid på arbejdet, der svarer til det, der gælder for en hobby. Dette arbejde for non-profit eller almennyttige foreninger er kendetegnet ved lejlighedsvis og kortere arbejdsforløb, der kan og bliver varetaget ved siden af et almindeligt arbejde, studium mv.

Dette frivillige arbejde for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål har lighed med almindeligt arbejde, men har i realiteten mere karakter af fritidsaktiviteter og foreningerne bør derfor arbejdsmiljømæssigt ikke være underlagt alle de regler, som gælder for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1.

Frivilligt arbejde kan opdeles i tre hovedkategorier:

1. Frivillige aktiviteter, der ikke har lighed med almindeligt arbejde. Der er her tale om aktiviteter, som kan karakteriseres som hobby- eller fritidsaktiviteter fx sportsaktiviteter. Disse aktiviteter er ikke arbejde, og aktiviteterne er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens område.
2. Frivilligt arbejde, der har lighed med almindeligt arbejde. Dette arbejde ligger i gråzonen mellem frivillige aktiviteter, der ikke har lighed med almindeligt arbejde, og frivilligt arbejde der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. En stor del af dette frivillige arbejde, der udføres for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål, betragtes i dag som arbejde for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1. Det er fx træneren i en fodbold-

eller svømmeklub, eller andre, der frivilligt bidrager med en arbejdsindsats i non-profit eller almennyttige foreninger, fx gennem bestyrelsesarbejde eller bemanding af en bod på et kræmmermarked.

3. Frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Dette frivillige arbejde er i dag omfattet af arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1. Det er fx, hvor det frivillige arbejde har en længere varighed eller er af mere forpligtende karakter, fx hvor en person arbejder i 25 timer om ugen som kantinedarbejder i et foreningsdrevet værested.

Regeringen finder, at det under ovenstående punkt 2 nævnte arbejde for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål, ikke skal være omfattet af arbejdsmiljølovens, § 2, stk. 1.

Regeringen finder endvidere, at frivilligt arbejde af den omhandlede karakter, som udføres af unge under 18 år, kun bør undtages fra kravene i lovens kap. 2 (AMO) og § 15 a (APV). Børn og unge er typisk ikke så erfarne som voksne og er ikke i samme omfang i stand til at overskue farlige situationer og vurdere konsekvenserne af trufne valg. Der er således et særligt beskyttelseshensyn i forhold til unge, der ikke kun bør iagttages i forbindelse med selve udførelsen af det frivillige arbejde, men også ved at stille krav til fx instruktion af de unge i forhold til arbejdet og tilsyn med de unges arbejde samt krav til arbejdsstedets indretning og anvendelse af personlige værnemidler m.v.

Omkring en tredjedel af den danske befolkning udfører frivilligt arbejde, hvoraf en væsentlig del er for foreninger med non-profit eller almennyttige formål. En ændring af arbejdsmiljøreglerne for disse foreninger vil derfor kunne medføre en afbureaukratisering på området.

2.1.3. Forslag

Det foreslås, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål, og som udføres af frivillige, der er fyldt 18 år, undtages fra lovens § 2, stk. 1. Dette vil medføre, at foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål, alene vil have pligter i forhold til disse frivillige i forhold til de bestemmelser, der er angivet i lovens § 2, stk. 3. Disse bestemmelser angår i det væsentligste arbejde, der indeholder et vist faremoment, og foreningerne vil således stadig skulle sikre, at disse frivillige kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Undtagelsen fra lovens § 2, stk. 1, vil medføre, at foreningerne i forhold til disse frivillige bl.a. undtages fra kravene om AMO, APV, pligten til at føre tilsyn med arbejdet, pligten til at instruere i forhold til arbejdet og pligten til at forsyne de beskæftigede med personlige værnemidler m.v. Tilsvarende vil der som udgangspunkt heller ikke kunne stilles krav til fx arbejdsstedets indretning for det frivillige arbejde omfattet af forslaget, medmindre foreningen beskæftiger andre ansatte, som ikke er omfattet af forslaget, på det pågældende arbejdssted.

Forslaget omfatter ikke frivilligt arbejde i virksomheder, selskaber eller i øvrige foreninger.

Det frivillige arbejde, som foreslås undtaget, må ikke have overvejende lighed med almindeligt arbejde, men skal have mere karakter af en fritidsaktivitet. Ved vurderingen af, om arbejdet kan anses som en fritidsaktivitet, vil indgå flere kriterier herunder navnlig arbejdets varighed, arbejdets forpligtende karakter og eventuel udbetaling eller modydelse for arbejdet.

Det foreslås, at undtagelsen både skal omfatte det frivillige arbejde inden for foreningernes primære formål fx selve trænergerningen i en fodboldklub og andre former for frivilligt arbejde, der tjener til at opfylde foreningernes formål fx bemanningen af en bod og opstilling af en scene på et marked, hvor en forening tjener penge til sine aktiviteter.

Det understreges, at de foreninger, som er omfattet af forslaget, fortsat vil skulle opfylde alle arbejdsmiljølovens krav i forhold til ansatte og frivillige, som ikke falder inden for rammerne af forslagens afgrænsning af arbejde, der har karakter af fritidsaktivitet herunder i forhold til ansatte, der har ordinær hoved- eller bibeskæftigelse i foreningen. Det betyder, at hvis en forening fx har ti eller flere personer, som udfører frivilligt arbejde omfattet af forslaget, og herudover har to ansatte, som ikke er omfattet af forslaget, vil foreningen fortsat skulle udarbejde APV for de dele af arbejdet, som udføres af de to, der falder uden for forslaget. Da der kun er to ansatte, som ikke er omfattet af lovforslaget, vil der ikke skulle etableres en egentlig arbejdsmiljøorganisation eller skulle vælges en arbejdsmiljørepræsentant.

Det foreslås, at der indføres en særlig undtagelse for arbejde udført af unge, der er under 18 år, således at der i forhold til disse unges arbejde kun gennemføres undtagelse fra kravene i lovens kap. 2 (AMO) og § 15 a (APV).

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 2 og 3.

2.2. Arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid

2.2.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Heri ligger også en pligt for arbejdsgiveren til at forebygge, at den ansatte udsættes for vold, trusler og anden krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet.

Ved vold, trusler og anden krænkende adfærd forstås handlinger udøvet mod ansatte af borgere, herunder klienter, kunder o.l. Ved vold forstås fysisk vold, dvs. det at øve vold mod eller på anden måde angribe legemet, jf. bl.a. strafferettens voldsbegreb. Det kan fx ske ved slag, spark eller benspænd. Trusler kan fx være trusler på livet, trusler om hærværk, trusler mod familie eller andre nærtstående personer. Anden krænkende adfærd kan fx være systematisk fornedrelse, ydmygelser eller forhånelse.

Når der i dette lovforslag benyttes ordet ”vold” menes ”fysisk vold samt trusler og anden krænkende adfærd”.

Arbejdsgiverens pligt til at forebygge, at den ansatte udsættes for vold i forbindelse med arbejdet betyder, at arbejdsgiveren løbende skal:

- Kortlægge hvor og hvornår risikoen for voldsepisoder forekommer, og hvem der eventuelt kan blive udsat.
- Vurdere, hvilke typer af vold der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være.
- Reducere forekomsten og alvorligheden af voldsepisoder mest muligt, herunder ved en hensigtsmæssig indretning af arbejdsstedet.
- Instruere og oplære medarbejdere og ledere i at forebygge og håndtere voldsepisoder, hvis det ikke helt kan undgås at de ansatte bliver udsat for vold.

- Træffe foranstaltninger vedrørende førstehjælp.
- Evaluere forebyggelsen efter voldsepisoder.

Arbejdsgiveren har desuden en generel pligt til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.

2.2.2. Overvejelser

Nogle ansatte kan i kraft af deres arbejde blive udsat for vold uden for arbejdstiden. Det kan f.eks. være fængselsfunktionærer, politibetjente eller lærere, der uden for arbejdstiden bliver kontaktet privat og udsat for vold.

Ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden at frygte for, at det medfører en risiko for vold – uanset om det sker inden for eller uden for arbejdstiden. Arbejdsrelateret vold er desuden et væsentligt arbejdsmiljøproblem, som kan give de ansatte, der udsættes for det, både fysiske og psykiske mén.

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden kan være særligt udfordrende for de ansatte, som udsættes for den, fordi de forebyggende initiativer, som virksomheden skal tage for at forebygge vold i forbindelse med arbejdet, ikke omfatter vold, der sker uden for arbejdstid. Desuden kan arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden finde sted i den ansattes nærmiljø eller under overværelse af den ansattes familie eller nære relationer, som den ansatte ønsker at beskytte. Endelig kan vold uden for arbejdstiden i højere grad relateres til den ansattes person og dermed virke mere voldsomt end vold, der relateres til den ansattes funktion på arbejdspladsen.

Når ansatte eller deres nærmeste udsættes for vold uden for arbejdstiden har vedkommende sjældent muligheder for på egen hånd at forebygge, at lignende voldsepisoder gentager sig, idet det er arbejdskonteksten, herunder arbejdsopgaverne og omstændighederne på arbejdspladsen, der har motiveret borgere, herunder kunder, klienter o.l. til at udøve vold mod den ansatte uden for arbejdstiden.

Derfor bør arbejdsgiveren i forbindelse med arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstiden vurdere, om arbejdet i tilstrækkelig grad planlægges, så risikoen for, at borgere, herunder kunder, klienter o.l., udsætter ansatte for vold i det hele taget, herunder også uden for arbejdstiden, bliver forebygget. Det kan fx være i forhold til hvordan arbejdspladsen tilrettelægger mødet med borgeren, kommunikation og konflikthåndtering.

En pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold, som finder sted uden for arbejdstiden er desuden vigtig, fordi den ansatte, der risikerer at blive udsat for vold uden for arbejdstiden, har brug for at vide, hvordan han eller hun kan nedtrappe vold uden for arbejdstiden og komme ud af en potentiel konfliktsituation, der er skabt på baggrund af den arbejdsrelation, den ansatte har til en borger.

2.2.3. Forslag

Det foreslås, at der indføres en ny bestemmelse, så loven fremover også vil gælde arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid. En sådan bestemmelse vil betyde, at det bliver muligt at pålægge arbejdsgivere pligter med henblik på at forebygge arbejdsrelateret vold, der finder sted

uden for arbejdstid. Desuden foreslås det, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om forebyggelse af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid.

De konkrete, særlige pligter for arbejdsgiveren vil med hjemmel i bemyndigelsesbestemmelsen skulle fastsættes i en bekendtgørelse. De pligter, der kan pålægges arbejdsgiveren i forbindelse med, at ansatte udsættes for en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid kan fx være:

- Pligt til at foretage vurdering af risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.
- Pligt til at fastlægge retningslinjer for og instruere i håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, hvis ovennævnte vurdering viser, at der er en særlig risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.
- Pligter til opfølgning på arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Det kan fx dreje sig om, at arbejdsgiveren får pligt til at bistå skadelidte ansatte med en evt. politianmeldelse, planlægge den skadelidte ansattes arbejde, og revurdere den generelle forebyggelse.

Hvis det vurderes, at der *ikke* er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere.

Ovennævnte pligter vil betyde, at nogle af arbejdsgivernes nuværende pligter til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd udvides til også at gælde uden for arbejdstiden.

Der henvises til forslaget § 1, nr. 4.

2.3. Frist for undersøgelsespåbud

2.3.2. Gældende ret

Arbejds miljøloven fastsætter i § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Efter bestemmelsen kan Arbejdstilsynet kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige. Arbejdstilsynet kan stille krav om, at arbejdsgiveren skal anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at gennemføre undersøgelsen, såfremt problemet vedrører psykisk arbejdsmiljø eller substitution af visse stoffer og materialer.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke har særligt været benyttet inden for områderne indeklima, støj og psykisk arbejdsmiljø.

Endvidere følger det af § 21, at arbejdsgiveren har pligt til - selv om der ikke foreligger noget krav herom fra Arbejdstilsynet - at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gælder planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

Undersøgelsespåbud efter § 21 udløser ikke en gul eller rød smiley.

2.3.2. Overvejelser

Arbejdsmiljøklagenævnet har i nogle sager påpeget, at § 21 ikke indeholder tilstrækkelig klar hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en efterkommelsesfrist ved afgivelse af påbud efter bestemmelsen (undersøgelsespåbud).

Uden en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal efterkomme et undersøgelsespåbud, fremstår bestemmelsens første led som meningsløs, ligesom undersøgelsespåbuddet fremstår uklart for modtageren. Uden en frist er det endvidere ikke klart, hvornår Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om de forhold, der måtte blive afdækket ved undersøgelsen. Af disse grunde vurderes der at være behov for at ændre bestemmelsen på dette punkt.

2.3.3. Forslag

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, således at det tydeligt fremgår, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 21. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 77, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

Der henvises til forslagets § 1, nr. 5.

2.4. Ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen

2.4.1. Gældende ret

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren ved beskæftigelse af unge under 18 år skal underrette kommunen med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Underretningen skal ske, når den unge har været fuldtidsbeskæftiget i en sammenhængende periode på 3 måneder. Der skal ikke foretages underretning for unge, hvis beskæftigelse indgår i en uddannelse.

Underretningspligten har til formål at sikre, at unge under 18 år, der har haft fuldtidsbeskæftigelse i tre måneder, tilbydes en uddannelsesvejledning. Unge uden uddannelse får dermed mulighed for vejledning om uddannelse og uddannelsesmuligheder.

2.4.2. Overvejelser

Kravet om arbejdsgiverens underretningspligt tjener ikke et arbejdsmiljømæssigt formål, men skal derimod sikre, at unge under 18 år tilskyndes til at tage en uddannelse. Som en del af Ungepakke II fra 2010 modtager Undervisningsministeriet i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigelse (mindst 18 timer om ugen) af 15-17 årige.

2.4.3. Forslag

Det foreslås, at arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen ved fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år ophæves. Bestemmelsen har et uddannelsespolitisk sigte, og Undervisningsministeriet modtager allerede i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år. Det betyder, at bestemmelsen i arbejdsmiljøloven er overflødig.

Der henvises til forslagets § 1, nr. 6.

2.5. Adgang til oplysninger i indkomstregistret, i sygedagpengeregistret og i CPR-registret

2.5.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven indeholder i dag i § 72, stk. 2, en hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme.

Arbejdsmiljøloven indeholder herudover ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til oplysninger i indkomstregistret om ansættelsesforhold og lønindkomst, eller i øvrigt adgang til at modtage oplysninger om sygedagpengemodtagere.

Beskæftigelsesministeriet har med hjemmel i § 58 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats et fælles it-baseret datagrundlag på beskæftigelsesområdet til brug for forvaltningen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om aktiv socialpolitik og den øvrige arbejdsmarkedsrettede lovgivning. Datagrundlaget hører under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Efter § 7, stk. 1, i lov om et indkomstregister kan kommunale og statslige myndigheder, anerkendte arbejdsløsheds-kasser m.fl. få terminaladgang til indkomstregistret, i det omfang de pågældende i henhold til anden lovgivning kan få sådan adgang.

Efter § 31 i lovbekendtgørelse om Det Centrale Personregister kan oplysninger i CPR og ældre folkeregistermateriale videregives til en anden offentlig myndighed efter reglerne i lov om behandling af personoplysninger.

2.5.2. Overvejelser

For at kunne målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats yderligere og for at styrke indsatsen mod social dumping er det nødvendigt for Arbejdstilsynet at skabe hjemmel til at indhente oplysninger fra Indkomstregisteret og fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i det fælles datagrundlag om modtagere af sygedagpenge og om personer i jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Det er herudover nødvendigt at udnytte rammerne i CPR-lovens § 31 til at få udleveret udtræk på personer om statsborgerskab og indrejsedato. Arbejdstilsynet tilsigter ikke med dette lovforslag at skabe en særhjemmel til at indhente oplysninger fra CPR, men behandlingen sker efter de eksisterende rammer i persondataloven.

Formålet med de eksterne data er at samkøre de indhentede oplysninger på virksomhedsniveau til brug for at finde indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne. Oplysningerne vil udelukkende indgå i den samlede risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomheden, der eksempelvis modtager sygedagpenge eller de personer der er i et jobafklaringsforløb, som modtager ressourceforløbsydelse.

Arbejdstilsynet vil indhente oplysningerne fra Indkomstregistret. Det vil være oplysninger om ansættelsesperioden, herunder både start- og slutdato samt timeantal og lønindkomst. Oplysningerne skal anvendes til at kunne identificere på hvilken virksomheds produktionsenhed (p-enhed) den pågældende er ansat, således at oplysningerne om beskæftigede lønmodtagere kan summeres op til virksomhedsniveau.

Arbejdstilsynet vil indsamle oplysninger fra Indkomstregistret på samtlige beskæftigede lønmodtagere i Danmark, som pt. er cirka 2,8 millioner personer. Oplysningerne fra Indkomstregistret vil indeholde personnumre på de beskæftigede personer. Arbejdstilsynet vil med hjemmel i CPR-lovens § 31, for at udfinde personer med udenlandsk statsborgerskab anmode om et udtræk fra CPR, hvor personerne er identificeret ved personnumre, således at der fra CPR udleveres oplysninger om statsborgerskab på de beskæftigede, og herudover eventuel indrejsedato.

Arbejdstilsynet vil således benytte sig af adgangen til at få udleveret oplysninger fra CPR efter CPR-lovens § 31 til at få udleveret oplysninger om statsborgerskab og eventuel indrejsedato på samtlige beskæftigede i Danmark, som Arbejdstilsynet i forvejen har fået identificeret via Indkomstregistret.

Ligesom for oplysningerne om sygedagpenge vil oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedato blive summeret op til virksomhedsniveau til brug for en samlet risikovurdering af virksomheden.

Arbejdstilsynet vil også indhente oplysninger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om ansattes modtagelse af sygedagpenge og om personer i jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Disse oplysninger vil Arbejdstilsynet sammenkoble med oplysningerne fra Indkomstregistret. På den baggrund kan andelen af sygedagpengemodtagere og modtagere af ressourceforløbsydelse på den enkelte p-enhed udregnes. Oplysningerne på individniveau skal således bruges til at finde den samlede andel af sygedagpengemodtagere og modtagere af ressourceforløbsydelse på den enkelte p-enhed. Det er denne oplysning Arbejdstilsynet vil bruge i målretningen af tilsynsindsatsen overfor virksomhederne, fordi andelen af ansatte der modtager sygedagpenge eller modtagere af ressourceforløbsydelse er en indikator på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne, og Arbejdstilsynet vil derfor kunne udtage p-enheden til tilsyn.

For at kunne opgøre sygedagpenge- og ressourceforløbsydelsesniveauet i p-enheden er det nødvendigt med oplysninger om sygedagpenge- og ressourceforløbsydelseslængden, fraværsårsagen, ydelsen og sagsarten samt sygedagpengenes forløb, ophør af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse.

Arbejdstilsynet vil alene indhente de oplysninger, der er nødvendige i forhold til målretningen af Arbejdstilsynets tilsyn.

Oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato er nødvendige i forhold til at styrke indsatsen mod social dumping, fordi Arbejdstilsynets erfaringer viser, at der i virksomheder med en høj andel af ansatte med udenlandsk statsborgerskab og kort ophold i Danmark er risiko for social dumping. Arbejdstilsynets behandling af oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedato er nødvendige af hensyn til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, og opfylder således persondatalovens krav herom, jf. § 6, stk. 1, nr. 6 i lov om behandling af personoplysninger. Behandlingen af oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedata sker til et udtrykkeligt angivet og sagligt formål, da der er tale om yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og Arbejdstilsynets indsats mod social dumping, jf. § 5, stk. 2 i lov om behandling af personoplysninger.

Oplysninger om lønindkomst for ansatte i en virksomhed er bl.a. nødvendige, fordi Arbejdstilsynets erfaringer viser, at der er risiko for social dumping, hvis lønniveauet ligger væsentlig lavere end blandt sammenlignelige virksomheder, og der samtidig er mange ansatte med udenlandsk statsborgerskab og kort ophold i Danmark. Arbejdstilsynet vil derfor samkøre disse oplysninger for

derfor på dette grundlag at kunne udtage virksomheden til tilsyn og således i højere grad målrette sin tilsynsindsats.

Udenlandske virksomheder, der leverer en tjenesteydelse i Danmark, skal anmelde sig i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Det er Arbejdstilsynets erfaring, at flere udenlandske virksomheder registrerer sig i CVR-registret i stedet for at anmelde sig til RUT. Disse virksomheder er ofte kendetegnet ved at have de samme arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet finder i RUT-virksomheder. For at kunne udpege disse virksomheder til tilsyn, har Arbejdstilsynet brug for at sammenkoble oplysninger om fx statsborgerskab, indrejsedato, og løn samt ansættelsesperioder for de ansatte. Formålet med forslaget er således at målrette tilsynsindsatsen mod virksomheder, hvor risikoen for social dumping er størst. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomhederne i forhold til de indhentede oplysninger.

2.5.3. Forslag

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der giver Arbejdstilsynet hjemmel til at indhente og samkøre nødvendige oplysninger om ansattes CPR-numre, statsborgerskab, indrejsedato, ansættelsessted, ansættelsesperiode, lønindkomst samt modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn med virksomhederne. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomhederne i forhold til de indhentede oplysninger.

Den foreslåede bestemmelse skaber ikke en ny og særlig hjemmel til at indhente oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato, da hjemlen til at indhente disse oplysninger findes i CPR-lovens § 31 og i persondataloven.

Det foreslås, at hjemlen til at Arbejdstilsynet kan modtage oplysninger om CPR-numre, ansættelsessted, ansættelsesperiode, timetal og lønindkomst udmøntes således, at oplysningerne modtages fra Indkomstregistret. Det foreslås således, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente disse oplysninger direkte fra SKAT, eller – efter aftale med SKAT – i et samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der i forvejen har adgang til individoplysninger fra Indkomstregistret.

Herudover foreslås det, at hjemlen til, at Arbejdstilsynet kan modtage oplysninger om modtagere af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse under jobafklaring udmøntes således, at Arbejdstilsynet får oplysningerne fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Hjemlen til at indhente oplysninger om statsborgerskab og eventuel indrejsedato fra CPR beror efter forslaget som hidtil alene på CPR-lovens § 31 og persondataloven.

Det foreslås endvidere, at det indarbejdes i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering videregiver oplysninger til Arbejdstilsynet om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse til brug for Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for Arbejdstilsynets målretning af kontrol og tilsyn.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 7, og § 2.

2.6. Digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder

2.6.1. Gældende ret

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/18/EU om kontrol med risikoen for større uheld med farlige stoffer og om ændring og efterfølgende ophævelse af Rådets direktiv 96/82/EF (herefter Seveso III-direktivet) indeholder krav om information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer (risikovirksomheder).

Miljøministeren har i miljøbeskyttelseslovens § 79 c bemyndigelse til at fastsætte regler om digital offentliggørelse og annoncering af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, der er omfattet af godkendelsespligten i miljøbeskyttelseslovens § 33.

Forsvarsministeren har i beredskabslovens § 33 bemyndigelse til at fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfattet af beredskabsloven.

Der er ikke en tilsvarende bemyndigelse i arbejdsmiljøloven.

2.6.2. Overvejelser

Som led i gennemførelsen af Seveso III-direktivet bør der i lovgivningen for alle myndigheder med kontrolopgaver på Seveso-området, herunder for Arbejdstilsynet i forhold til arbejdsmiljøet, være udtrykkelig hjemmel til at offentliggøre oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med risikovirksomheders forebyggelse af større uheld med farlige stoffer og begrænsning af eventuelle følger.

2.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der i arbejdsmiljøloven tilvejebringes bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfattet af Arbejdstilsynets regler om kontrol med arbejdsmiljøet ved risiko for større uheld med farlige stoffer.

Hermed gøres det muligt, at relevante oplysninger, som Arbejdstilsynet måtte være i besiddelse af, kan indgå i en samlet digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger.

Oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger skal forstås i bred forstand, således at det kan omfatte alle de oplysninger om virksomhederne, som offentligheden bør have adgang til af hensyn til dens sikkerhed.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget om at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra bl.a. kravet om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV) ligger inden for rammerne af EU's Rammedirektiv på arbejdsmiljøområdet (direktiv 89/391/EØF). Rammedirektivet overlader medlemsstaterne et vist råderum med hensyn til fortolkningen af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver. Arbejdsmiljølovgivningens forståelse af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver går videre end forudsat i Rammedirektivet. Frivillig beskæftigelse i foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål har ikke karakter af traditionelt arbejde, og forslaget om undtagelse af frivilligt arbejde udført for non-profit eller almennyttige foreninger går ikke udover det råderum, der er forudsat i Rammedirektivet.

Forslaget om bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder sker som led i gennemførelsen af regler i medfør af Seveso III-direktivet.

De øvrige elementer i lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter.

8. Forslaget er sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 6. august 2014 til den 3. september 2014 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen og Datatilsynet.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/-mindreudgifter	Negative konsekvenser/-merudgifter
De økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen

De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget muliggør gennemførelsen af regler i medfør af Seveso III-direktivet, og indeholder herudover ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

§ 1

Til nr. 1

Der er alene tale om en ordensmæssig opdatering af notehenviisning til EU-regulering som følge af senere ændringer af direktiver m.m.

Til nr. 2.

Det foreslås, at der i § 2, stk. 2, indføres en ny nr. 4. Bestemmelsen skal gælde i forhold til frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, der udføres af personer, der er fyldt 18 år. Bestemmelsen skal undtage foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål, fra at skulle opfylde alle de krav, der følger af lovens § 2, stk. 1. Foreningerne vil herefter i forhold til det frivillige arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, have pligter i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i lovens § 2, stk. 3, men undtagelsen vil bl.a. undtage foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål, fra en række af de krav, der følger af loven, herunder krav om, at arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres (AMO), og krav om at der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV).

I vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, bør det hovedsageligt tillægges vægt, at:

1. Arbejdet kun udføres i kortere tidsrum med et omfang svarende til gennemsnitligt 1-2 dage om ugen. Arbejde kan godt foregå på mere end to dage, så længe det ikke kan sidestilles med et arbejde på halv eller fuld tid. Det vil fx sige, at der som udgangspunkt ikke skal udarbejdes en APV for en svømmeinstruktør, der træner hold to gange om ugen og er til stævne i weekenden.
2. Arbejdet ikke har en så forpligtende karakter, at det vil have store konsekvenser, hvis den frivillige bliver væk fra arbejdet. Derfor vil det fx ikke kunne omfatte frivillige brandfolk.
3. En eventuel udbetaling eller modydelse ikke udgør en væsentlig indkomst. Det vil som udgangspunkt ikke have afgørende betydning for, om det frivillige arbejde er omfattet af forslaget, at der gives et mindre vederlag eller modydelse. Det betyder, at en svømmeinstruktør godt kan få en skattepligtig løn eller en skattepligtig godtgørelse og stadig være undtaget. Såfremt en eventuel udbetaling eller modydelse udgør en væsentlig indkomst, kan dette dog medvirke til, at arbejdet anses som værende af overvejende lighed med almindeligt arbejde. Det afhænger dog af samtlige sagens forhold.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.

Til nr. 3.

Efter forslaget vil frivilligt arbejde, der udføres for non-profit eller almennyttige foreninger af unge under 18 år, kun være undtaget fra lovens kap. 2 (krav om AMO) og lovens § 15 a (krav om APV).

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.1 og de særlige bemærkninger til nr. 2.

Til nr. 4.

Arbejds miljølovens § 2 afgrænser lovens anvendelsesområde og fastslår, at hovedreglen er, at loven gælder arbejde for en arbejdsgiver. Da arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid ikke sker i forbindelse med arbejde for en arbejdsgiver, gælder arbejds miljøloven således ikke for disse situationer i dag.

Det foreslås derfor, at der indføres en ny bestemmelse i forlængelse af § 2, der udvider lovens område, så loven fremover også vil gælde vold, der er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver, og som finder sted uden for arbejdstid. Bestemmelsen vil således ikke gælde arbejdsrelateret vold, der er relateret til arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Når ordet ”vold” bruges, menes der både fysisk vold samt trusler og anden krænkende adfærd.

Ved vold, trusler og anden krænkende adfærd forstås handlinger udøvet mod ansatte af borgere, herunder klienter, kunder o.l. Ved vold forstås fysisk vold, dvs. det at øve vold mod eller på anden måde angribe legemet, jf. bl.a. strafferettens voldsbegreb. Det kan fx ske ved slag, spark eller benspænd. Trusler kan fx være trusler på livet, trusler om hærværk, trusler mod familie eller andre nærtstående personer. Anden krænkende adfærd kan fx være systematisk fornædelse, ydmygelser eller forhånelser.

De nærmere pligter for arbejdsgiveren i relation til forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid vil i overensstemmelse med regeltraditionen på arbejds miljøområdet skulle fastlægges i bekendtgørelsesform. Derfor foreslås det, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse, så beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler med de konkrete pligter for arbejdsgiveren.

Det er en vigtig forudsætning for at kunne pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid, at risikoen for vold har en direkte sammenhæng med ofrets arbejdssituation. Hvis der er tvivl om denne sammenhæng, vil det alene være politiet, der skal håndtere episoden.

Der er ikke udtømmende gjort op med, hvilke konkrete pligter for arbejdsgiveren, der skal indføres, med hjemmel i bestemmelsen, men umiddelbart tænkes bemyndigelsen udnyttet til i en bekendtgørelse at pålægge arbejdsgiveren følgende konkrete pligter i relation til forebyggelse af arbejdsrelateret vold, der finder sted udenfor arbejdstid:

- Pligt til at foretage vurdering af risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.
- Pligt til at fastlægge retningslinjer for og instruere i håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, hvis ovennævnte vurdering viser, at der er en særlig risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.
- Pligter til opfølgning på arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Pligterne for arbejdsgiveren vil kun vedrøre den ansatte, uanset om volden er rettet mod den ansatte eller den ansattes nærmeste.

Hvis det vurderes, at der *ikke* er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere.

Hvis det vurderes, at der er en risiko for, at de ansatte kan blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren skulle udarbejde retningslinjer for og instruere i håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Ansatte, der risikerer at blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har typisk brug for at være forberedte på, hvordan de kan håndtere en potentiel voldssituation uden for arbejdstiden.

Derfor vil arbejdsgiveren skulle instruere de ansatte i, hvordan risikoen for at blive udsat for vold uden for arbejdstiden kan forebygges, og hvordan den kan håndteres, hvis den forekommer. Dette kan fx ske ved at arbejdsgiveren tilbyder undervisning i konfliktforebyggende adfærd og konfliktnedtrappende kommunikation.

Arbejdsgiverens pligter til at følge op på arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden vil bl.a. kunne indebære, at arbejdsgiveren skal

- a) bistå voldsramte ansatte med en evt. politianmeldelse
- b) planlægge den skadelidte ansattes arbejde under hensyn til den ansattes fysiske og psykiske tilstand, og
- c) revurdere den generelle forebyggelse af arbejdsrelateret vold.

a. Pligt til at bistå voldsramte ansatte med en eventuel politianmeldelse

En eventuel pligt for arbejdsgiveren til at bistå den ansatte, der udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, med at foretage en politianmeldelse, vil forudsætte, at den ansatte ønsker hjælp til det. Det kan støtte den ansatte, at arbejdspladsens bistår med at foretage en politianmeldelse. Måske kan det også medvirke til, at flere episoder om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid bliver politianmeldt.

b. Planlægning af arbejdet med hensyntagen til ansattes psykiske og fysiske tilstand

Når en ansat har været udsat for en voldsepisode uden for arbejdstiden, og vedkommende vender tilbage til arbejdet, kan det være nødvendigt at tage højde for vedkommendes følelsesmæssige tilstand ved planlægning af arbejdet. Fx kan det være nødvendigt, at lade andre ansatte overtage kontakten med en eller flere borgere, idet skadelidte kan have vanskeligt ved kontakten og derved også kan udsætte sig selv og evt. andre for en fare i form af nye voldsepisoder eller øget angst i forbindelse med kontakt med (visse) borgere.

Fastsættes der en pligt for arbejdsgiveren til at planlægge den skadelidte ansattes arbejde under hensyn til den ansattes fysiske og psykiske tilstand vil pligten indebære, at arbejdsgiveren skal sikre, at der tages højde for, at den ansatte har været udsat for en psykisk belastende voldsepisode uden for arbejdstiden. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdet bliver planlagt under hensyntagen til den ansattes psykiske tilstand, så den ansatte kan udføre arbejdet forsvarligt.

c. Revurdering af den generelle forebyggelse

Når en ansat udsættes for vold uden for arbejdstiden, har den ansatte sjældent muligheder for på egen hånd at forebygge, at lignende voldsepisoder gentager sig. Det skyldes, at det er mødet mellem en borger og en ansat i en bestemt arbejds kontekst, der har motiveret borgeren til at udøve vold mod den ansatte uden for arbejdstiden. Det kan fx være bestemte arbejdsopgaver, som magtudøvelse eller fremsættelse af krav, der har motiveret borgeren til at udøve volden mod den ansatte.

Fastsættes der en pligt for arbejdsgiveren til at revurdere den generelle forebyggelse af arbejdsrelateret vold vil pligten indebære, at arbejdsgiveren generelt skal vurdere, om risikoen for at borgere udsætter ansatte for arbejdsrelateret vold, i eller uden for arbejdstid, bliver forebygget tilstrækkeligt. Herunder om planlægningen af arbejdet er hensigtsmæssig, og om der er foretaget den nødvendige oplæring og instruktion. Fx kan ledelsen over for borgere og kunder tydeliggøre rammerne for de ydelser, der bliver leveret på arbejdspladsen. Det kan også være relevant at tydeliggøre over for borgere og kunder, at de ansatte arbejder inden for de rammer, som er besluttet for den pågældende arbejdsplads, samt hvem borgere og kunder skal gå til i tilfælde af klager og utilfredshed, og at der kun kan klages i arbejdstiden.

Vurderingen af forebyggelsen vil være relevant efter alle episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, men er særligt relevant for virksomheder, hvor man ikke tidligere har vurderet eller forholdt sig til, at der eksisterede en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, og som derfor heller ikke har beredskab herfor.

En pligt til at revurdere den generelle forebyggelse af vold på arbejdspladsen vil sammen med relevante justeringer af forebyggelsen kunne være med til generelt at forebygge vold mod ansatte, herunder den vold, der finder sted uden for arbejdstiden.

Et påbud til arbejdsgiveren om forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid vil blive givet med hjemmel i bekendtgørelsesbestemmelser herom samt arbejdsmiljølovens § 38.

I øvrigt bemærkes, at skader på ansatte som følge af vold uden for arbejdstid, vil kunne anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven, hvis der er sammenhæng mellem arbejdet og den udøvede vold.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 5.

Med forslaget vil det fremgå klart, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 21. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 77, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Til nr. 6.

Med den foreslåede ophævelse af bestemmelsen i § 60, stk. 8, ophæves kravet om arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen. Baggrunden er, at kravet ikke tjener et arbejdsmiljømæssigt formål, men derimod har et uddannelsespolitisk sigte. Desuden modtager Undervisningsministeriet i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigede (mindst 18 timer om ugen) af 15-17 årige.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.

Til nr. 7.

Til brug for yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsyn samt styrkelse af indsatsen mod social dumping foreslås indført en bestemmelse, der giver Arbejdstilsynet adgang til eksterne data samt adgang til samkøring. Målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats kan bl.a. ske ud fra oplysninger om de ansatte på virksomheden, om sygedagpenge, andel unge, længde af ansættelsesforløb mv.

Formålet er at samkøre de indhentede oplysninger på virksomhedsniveau til brug for at finde indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne. Oplysningerne vil udelukkende indgå i den samlede risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomheden i forhold til de indhentede oplysninger.

Med den foreslåede hjemmel vil Arbejdstilsynet indgå særskilte aftaler med SKAT og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udleveringen af de oplysninger, som Arbejdstilsynet får adgang til. Aftalen med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vil omfatte, at Arbejdstilsynet modtager individbaserede oplysninger om ansættelsesforhold og modtagelse af sygedagpenge og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Aftalen med SKAT vil omfatte, at SKAT godkender, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering videregiver oplysninger fra indkomstregistreret på individniveau til Arbejdstilsynet til brug for planlægning af tilsynsindsatsen.

Arbejdstilsynet vil udnytte adgangen i CPR-lovens § 31 og anmode CPR-kontoret om et udtræk fra CPR med oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato for samtlige beskæftigede lønmodtagere i Danmark.

Arbejdstilsynets adgang til oplysninger i Indkomstregistret, sygedagpengeregistret og oplysninger om personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse samt oplysninger fra CPR-registret herunder samkøringen af oplysningerne vil ske i overensstemmelse med persondatalovens regler.

Indhentningen og samkøringen af oplysningerne sker til et sagligt formål, da der er tale om yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og Arbejdstilsynets indsats mod social dumping. De indsamlede oplysninger vil ikke senere blive brugt til andet formål end det oplysningerne oprindeligt er indsamlet til, jf. § 5, stk. 2 i lov om behandling af personoplysninger.

Proportionalitetsprincippet i § 5, stk. 3, i lov om behandling af personoplysninger er opfyldt, idet de indsamlede oplysninger og samkøringen heraf både er relevante og tilstrækkelig og ikke omfatter mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne er indsamlet, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles.

Arbejdstilsynet vil sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere som er autoriserede hertil. I overensstemmelse med persondatalovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.

Til nr. 8.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/18/EU om kontrol med risikoen for større uheld med farlige stoffer og om ændring og efterfølgende ophævelse af Rådets direktiv 96/82/EF (herefter Seveso III-direktivet) indeholder krav om digital information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer (risikovirksomheder).

Bestemmelsen er ny og tilvejebringer hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer.

Arbejdstilsynet fører kontrol med virksomheders forebyggelse af større uheld og begrænsning af eventuelle følger heraf.

Bestemmelsen giver mulighed for, at relevante oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger, som Arbejdstilsynet måtte være i besiddelse af i forbindelse med kontrol med arbejdsmiljøet, kan offentliggøres digitalt, af hensyn til offentlighedens sikkerhed.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

§ 2

Til nr. 1 og 2.

Der er i henhold til § 58, stk. 1, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats etableret et fælles it-baseret datagrundlag på beskæftigelsesområdet til brug for forvaltningen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om aktiv socialpolitik og den øvrige arbejdsmarkedsrettede lovgivning.

Efter den gældende § 58, stk. 2, sidste pkt., i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats kan oplysningerne i det fælles datagrundlag endvidere bruges til kontrol. Bestemmelsen har hidtil navnlig været anvendt i forhold til kontrol af retten til ydelser som kommunerne og arbejdsløshedskasserne administrerer.

Da formålet med den foreslåede samkøring i henhold til arbejdsmiljøloven, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, ikke er at forvalte beskæftigelseslovgivningen eller kontrollere retten til ydelser, som kommunerne og arbejdsløshedskasserne administrerer, er det vurderingen, at videregivelsen og samkøringen af oplysninger til Arbejdstilsynet bør reguleres i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Det foreslås derfor i tilknytning til de foreslåede ændringer i arbejdsmiljøloven, at det indarbejdes § 58, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at oplysningerne i det fælles datagrundlag også kan bruges til Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for målretning af tilsynets kontrol og tilsyn, jf. den foreslåede § 63, stk. 3, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Det foreslås således, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til brug for Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for tilsynets kontrol og tilsyn skal kunne videregive

oplysninger til tilsynet om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse samt om deres ansættelsesforhold.

Det vurderes, at videregivelsen og samkøringen af oplysninger kan ske inden for persondatalovens rammer.

Det vurderes således, at forslaget lever op til persondatalovens krav om saglighed og proportionalitet, idet formålet med videregivelsen ikke vurderes at kunne opfyldes på anden vis.

Videregivelsen af ansættelsesoplysninger, timetal og lønindkomst fra indkomstregisteret vurderes, at være omfattet af persondatalovens § 6, da der er tale om ikke-følsomme oplysninger. Det vurderes, at behandlingen og videregivelsen kan ske i overensstemmelse med persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 6, idet behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt.

For så vidt angår oplysninger om sygefravær vurderes der at være tale om behandling af følsomme personoplysninger, da oplysninger i det fælles datagrundlag om sygefravær (helbredsoplysninger) er omfattet af persondatalovens § 7. Videregivelsen skal derfor ske i overensstemmelse med persondatalovens § 7.

Det vurderes, at videregivelse kan ske efter persondatalovens § 7, stk. 6, idet behandlingen og videregivelsen af oplysningerne til Arbejdstilsynet er nødvendig af hensyn til en offentlig myndigheds varetægelse af sine opgaver på det strafferetlige område. Bestemmelsen i persondatalovens § 7, stk. 6, gælder ikke alene for domstole, politi og anklagemyndighed, men også for andre offentlige myndigheder, der administrerer strafsanktionerede regler. Arbejdsmiljølovens kapitel 15 indeholder en række bestemmelser om straf, og det vurderes derfor, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan videregive oplysninger om sygefravær til Arbejdstilsynet.

Beskæftigelsesministeren er i den gældende § 66, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om den i §§ 62-64 og § 68 a, stk. 8-13, § 68 b, stk. 2 og 3, nævnte indberetning og udveksling af data, den i § 65 nævnte anvendelse af fælles standarder og it-servicer og den i § 67 a nævnte datagenopretning, herunder om, hvordan offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser og andre aktører skal levere oplysninger til Beskæftigelsesministeriets it-systemer om virksomheder og personer, som er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om aktiv socialpolitik, integrationsloven og den øvrige arbejdsmarkedsrettede lovgivning.

Den nærmere udmøntning af den foreslåede § 63, stk. 3, vil i nødvendigt omfang ske i bekendtgørelsesform, jf. denne gældende bemyndigelse i § 66, stk. 2. Udkast til bekendtgørelse vil blive forelagt Datatilsynet, jf. persondatalovens § 57.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2015.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø*)	Lovforslag
Herved bekendtgøres lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011.	I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010, lov nr. 597 af 14. juni 2011, § 30 i lov nr. 155 af 20. februar 2013, § 1 i lov nr. 356 af 10. april 2013, § 4 i lov nr. 639 af 12. juni 2013 og § 1 i lov nr. 238 af 18. marts 2014 foretages følgende ændringer:
Fodnoten	Fodnoten
	<p>1. Fodnoten til lovens titel affattes således:</p> <p>»¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) 1137/2008 af 22. oktober 2008, EU-Tidende 2008, nr. L 311, side 1, Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992, EF-Tidende 1992, nr. L 245, side 6, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007, EU-Tidende 2007, nr. L 165, side 21, visse bestemmelser i Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/27/EU af 26. februar 2014, EU-tidende 2014, nr. L 65, side 1, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003, EF-Tidende 2003, nr. L 299, side 9, bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009, EU-Tidende 2009, nr. L 260, side 5.«</p>
Kapitel 1 <i>Formål og område</i>	Kapitel 1 <i>Formål og område</i>
<p>§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.</p> <p>Stk. 2. Undtaget er</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59, 2. arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59, 3. arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste. <p>Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme 	<p>2. I § 2, <i>stk. 2</i>, ændres ”militærtjeneste.” til ”militærtjeneste og” og efter nr. 3 indsættes som nyt <i>nr. 4</i>:</p> <p>”4) arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål, når arbejdet udføres af personer, der er fyldt 18 år.”</p>

<p>arbejdssted, § 20 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m.v.,</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt §§ 41 og 41 a, 3. §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v., 4. kapitel 8 om stoffer og materialer, 5. § 58 om vejtransport. 	<p>3. I § 2 indsættes som <i>stk. 4</i>: ”<i>Stk. 4.</i> Arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål, som udføres af unge under 18 år, er undtaget fra reglerne i kapitel 2 og § 15 a.”</p>
	<p>4. Efter § 2 indsættes som ny bestemmelse: ”§ 2 a. Loven omfatter desuden vold, trusler og anden krænkende adfærd, der er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver, og som finder sted uden for arbejdstid. <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1.”</p>
<p>Kapitel 4 <i>Almindelige pligter</i></p>	
<p>§ 21. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.</p> <p>Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.</p>	<p>5. I § 21, <i>stk. 1</i>, indsættes som <i>2. pkt</i>: »Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.«.</p>
<p>Kapitel 10 <i>Unge under 18 år</i></p>	
<p>§ 60. [...] <i>Stk. 8.</i> Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge under 18 år underrette kommunen med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Underretningen skal ske, når den unge har været fuldtidsbeskæftiget i en sammenhængende periode på 3 måneder. Der skal ikke foretages underretning for unge, hvis beskæftigelse indgår i en uddannelse. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med undervisningsministeren fastsætte nærmere regler om underretningspligten og uddannelsesvejledningen.</p>	<p>6. § 60, <i>stk. 8</i>, ophæves.</p>

Kapitel 13 Arbejdstilsynet	
<p>§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vejlede virksomheder, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, 2) bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven, 3) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren, 4) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet, 5) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler, 6) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c. <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme, jf. § 75.</p>	<p>7. I § 72 indsættes som stk. 3: »Stk. 3. Arbejdstilsynet har adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister og nødvendige oplysninger i det fælles datagrundlag om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, jf. §§ 58 og 63, stk. 3, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, med henblik på registersamkøring til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn.»</p>
<p>§ 78 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelser på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden.</p>	<p>8. I § 78 a indsættes som stk. 3: »Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for</p>

	virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.«
	§ 2
Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats	Lovforslaget
	I lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 731 af 15. juni 2010, som ændret bl.a. ved § 2 i lov nr. 1380 af 23. december 2012, ved § 4 i lov nr. 1612 af 26. december 2013 og senest ved § 4 i lov nr. 720 af 25. juni 2014 foretages følgende ændringer:
<p>§ 58. Beskæftigelsesministeren etablerer et fælles it-baseret datagrundlag til brug for forvaltningen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om aktiv socialpolitik og den øvrige arbejdsmarkedsrettede lovgivning.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Oplysninger i det fælles datagrundlag kan bruges til fastlæggelse af borgernes rettigheder og pligter efter lovgivningen, jobsøgning, matchkategorisering, visitationsgrupperinger, tilrettelæggelse og opgørelse af indsatsen over for de forskellige målgrupper, udarbejdelse af jobplaner, uddannelsesplaner efter lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v., uddannelsespålæg og rehabiliteringsplaner samt understøttelse af selvbetjeningsløsninger for borgere og virksomheder og sagsbehandling, herunder af arbejdsevnevurderinger, visitation, tilsyn, statistik og anden forvaltning af lovgivningen, jf. stk. 1. Oplysningerne kan endvidere bruges til kontrol.</p>	<p>1. I § 58, <i>stk. 2, sidste pkt.</i>, indsættes efter »kontrol«: », herunder til Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for tilsynets kontrol og tilsyn, jf. § 63, stk. 3«.</p>
<p>§ 63. Til brug for varetagelse af beskæftigelsesindsatsen efter lovgivningen, jf. § 1, den koordinerede, tværfaglige og helhedsorienterede indsats over for borgeren, opdateringen af it-systemer, som anvendes i beskæftigelsesindsatsen, herunder systemer til den landsdækkende formidling, samt opgørelsen af forbrug af offentlige forsørgelsesydelse kan der udveksles nødvendige oplysninger, herunder oplysninger om relevante uddannelsesmæssige og social- og sundhedsrettede aktiviteter og indsatser, udskrivelse fra sundhedsvæsenet, frihedsberøvelse, unddragelse fra frihedsberøvelse og løsladelse fra afsoningsinstitution, mellem følgende ministerier med tilhørende styrelser m.fl.: Beskæftigelsesministeriet, Ministeriet for Flytninge, Indvandrere og Integration, Indenrigs- og Socialministeriet, Ministeriet for Videnskab, Teknologi</p>	

<p>og Udvikling og Undervisningsministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Justitsministeriet og regioner, samt uddannelsesinstitutioner, kommuner, arbejdsløsheds-kasser, told- og skatteforvaltningen, Det Centrale Personregister, Det Centrale Virksomhedsregister, ATP og andre myndigheder, der medvirker i forvaltningen af arbejdsmarkedsrettede ordninger.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Til brug for orientering af medlemmer af forsikrings- og pensions-selskaber m.v. om muligheder og rettigheder efter den enkelte pensionsordning kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samkøre oplysninger i det fælles datagrundlag med oplysninger fra forsikrings- og pensions-selskaber m.v. om, hvilke personer der er kunde eller medlem i det enkelte forsikrings- og pensions-selskab m.v. Resultatet af samkøringen anvendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings orientering af medlemmerne af det enkelte forsikrings- og pensions-selskab m.v. om de rettigheder m.v., der er indeholdt i den enkelte pensionsordning.</p>	<p>2. I § 63 indsættes som <i>stk. 3</i>: »Stk. 3. Til brug for Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for tilsynets kontrol og tilsyn videregiver Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering oplysninger til tilsynet om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse samt om deres ansættelsesforhold, jf. § 72, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø.«</p>
	§ 3
	Loven træder i kraft den 1. januar 2015.